

Ersättningsrapport

Ingår i
Ericsson
Årsredovisning
2023



Årsredovisning 2023

Finansiell
rapport

Bolags-
styrnings-
rapport

Ersättnings-
rapport

Rapport –
Hållbarhet och
ansvarsfullt
företagande



ericsson.com

Ersättningsrapport 2023

Introduktion av ordföranden i Kompensationskommittén

På uppdrag av styrelsen är jag glad att kunna presentera Ericssons Ersättningsrapport för räkenskapsåret 2023. Ersättningsrapporten beskriver hur Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, som antagits på årsstämmorna 2020 och 2023, har följts under 2023. Ersättningsrapporten innehåller även information om programmen för långsiktig rörlig ersättning för 2023 för högre chefer och koncernledningen.

Ericsson genomför en strategi för att nå en högre tillväxt och bli ett mer lönsamt bolag. Detta uppnås genom att kombinera teknik och innovation med verksamhetsoptimering, de bästa talangerna och en stark företagskultur. Ersättning är en strategisk förutsättning för att driva genomförandet av vår strategi. Ericsson kan bara nå sina långsiktiga mål under ett starkt ledarskap, som består av individer med ett brett spektrum av bakgrunder, färdigheter och förmågor. Detta förutsätter att Bolaget attraherar, behåller och motiverar rätt medarbetare och erbjuder konkurrenskraftig ersättning på en global marknad. Därför baseras Ericssons ersättningsfilosofi på principerna om konkurrenskraft, rättvisa, transparens och prestation. Det övergripande syftet är att skapa långsiktigt värde för aktieägarna, för att implementera Bolagets strategi och hållbara, långsiktiga intressen, inklusive hänsyn till definierade kriterier för etik och regelbundenhet.

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (inklusive både de riktlinjer som antogs av årsstämman 2020 och de riktlinjer som kompletterades och antogs av årsstämman 2023) har väglett Kompensationskommitténs arbete. Ersättning under året bestämdes och betalades ut enligt riktlinjerna.

I den årliga granskningen av den totala ersättningen har varje ersättningsmoment (på målnivå) jämförts med externa lokala och globala marknadsnivåer där Ericsson konkurrerar om medarbetare.

Som direkt svar på feedback från investerarna kommer ersättningspaketet för 2024 för verkställande direktör och koncernchef nu att innehålla en kortsiktig rörlig incitamentskomponent ("STV") i linje med Bolagets riktlinjer för ersättning. Kompensationskommittén och styrelsen utvärderar årligen programmen för långsiktig rörlig ersättning för koncernledningen och högre chefer avseende effektivitet. Dessutom utvärderar kommittén möjligheten att öka koncernledningens långsiktiga fokus och att sammanlänka deras intressen med aktieägarnas långsiktiga förväntningar och intressen. Programmen för långsiktig rörlig ersättning lanserades 2017 för koncernledningen. Det ettåriga prestationsvillkoret gällande koncernens rörelseresultat (EBITA) lades till i 2018 års LTV-program. I LTV 2022 stärktes LTV-planen för koncernledningen ytterligare

genom lanseringen av ESG-relaterade mål: minskade koldioxidutsläpp och ökad andel kvinnliga ledare. Efter utvärdering av de nuvarande programmen för långsiktig rörlig ersättning, och efter att ha tagit i beaktande både återkoppling från investerare samt att 50% av Ericssons LTV-program baseras på Bolagets resultat över en intjänandeperiod på 3 år, har Kompensationskommittén och styrelsen beslutat att föreslå ett program för långsiktig rörlig ersättning för koncernledningen och högre chefer till årsstämman 2024. Det föreslagna programmet för långsiktig rörlig ersättning för 2024 har liknande struktur som programmet för långsiktig rörlig ersättning för 2023. Syftet är att ytterligare förstärka Ericssons engagemang kring långsiktig hållbarhet och ansvarsfulla affärsmetoder.

Slutligen vill jag uttrycka Kompensationskommitténs uppskattning till koncernledningen och våra medarbetare världen över för Ericssons prestation under året.

Tack, allihopa!

Jan Carlson
Ordförande i Kompensationskommittén

Inledning

Denna Ersättningsrapport ger en sammanfattning av hur Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("riktlinjerna") för Telefonaktiebolaget LM Ericsson ("Ericsson" eller "Bolaget"), som antogs av årsstämman 2020 (tillämpliga till 28 mars 2023) och av årsstämman 2023 (tillämpliga från 29 mars 2023) har följts under räkenskapsåret 2023. Rapporten innehåller även information om total ersättning, inklusive fast och rörlig ersättning, till Ericssons vd och koncernchef och vice verkställande direktör. Dessutom innehåller rapporten en sammanfattning av Bolagets aktuella program för kortsiktig och långsiktig rörlig ersättning till koncernledningen.

Under 2023 föreslog styrelsen justerade riktlinjer, som antogs av årsstämman 2023. Riktlinjerna från 2023 är avsedda att finnas kvar i fyra år, till årsstämman 2027.

Den ersättning till vd och koncernchef samt vice verkställande direktör som redovisas i rapporten representerar deras totala ersättning, oavsett huruvida de betalas via moderbolaget eller ett annat koncernbolag.

Riktlinjerna, som antogs av årsstämman 2023, finns på sidorna 27–29 i den Finansiella rapporten. Revisorernas rapport om huruvida Bolaget följt riktlinjerna finns på Ericssons webbplats, www.ericsson.com.

Denna rapport innefattar inte ersättningar till styrelsen. Styrelsens ersättning godkänns årsvis av årsstämman och redovisas i not G2 på sidorna 73–74 i den Finansiella rapporten för 2023.

Sammanfattning

Information om Ericssons resultat under räkenskapsåret finns i den Finansiella rapporten för 2023.

Som en del av Ericssons genomförande av affärsstrategin och i syfte att säkerställa Bolagets hållbara, långsiktiga intressen måste Ericsson attrahera, behålla och motivera medarbetare med de rätta förmågorna samt erbjuda dem konkurrenskraftig ersättning. Grunden för ersättning på Ericsson är att skapa långsiktigt värde för aktieägare och att betala för prestation. Riktlinjerna syftar till att säkerställa att ersättningarna är i linje med Ericssons gällande ersättningsfilosofi och ersättningspraxis för Bolagets medarbetare, vilka grundar sig på principer om konkurrenskraft, rättvisa, transparens och prestation. Riktlinjernas huvudsyften är att:

- attrahera och behålla kompetenta, prestationsinriktade och motiverade medarbetare som har förmåga, erfarenhet och färdighet som krävs för att genomföra Ericssons strategi,
- uppmuntra beteenden i enlighet med Ericssons företagskultur och kärnvärden,
- säkerställa rättvis ersättning genom att se till att den totala ersättningen är av lämplig storlek utan att vara för hög och att grunden för ersättningarna är tydligt förklarad,
- erbjuda en total ersättning, bestående av både fast och rörlig ersättning samt förmåner som är konkurrenskraftiga på de marknader där Ericsson konkurrerar om medarbetare samt att
- främja former av rörlig ersättning som styr medarbetarna mot tydliga och relevanta mål, stärker deras prestationer och möjliggör flexibla ersättningskostnader för Ericsson.

Riktlinjerna syftar även till att möjliggöra för Bolaget att erbjuda medlemmarna av koncernledningen attraktiv och globalt konkurrenskraftig total ersättning.

I enlighet med riktlinjerna ska ersättningen till koncernledningen ligga i linje med villkoren på marknaden och ska utgöras av följande komponenter: fast lön, rörlig ersättning, pension och övriga förmåner. Förutom ersättning som täcks av riktlinjerna har aktieägarna beslutat att implementera program för långsiktig rörlig ersättning ("LTV"). Programmen LTV 2021, LTV 2022 och LTV 2023 pågår fortfarande.

Under 2023 har en avvikelse från riktlinjerna beslutats (se avsnittet "Avvikelser från antagna ersättningsriktlinjer för ledande befattningshavare"). Inga återkrav av utbetald ersättning har gjorts under 2023.

Under 2023 togs följande nyckelbeslut gällande ersättning av Kompensationskommittén och styrelsen:

- Uppfyllnadsnivån för LTV 2021 bestämdes till 100% av målnivå, baserat på i förväg bestämda prestationsvillkor: koncernens rörelseresultat samt relativt och absolut totalavkastning (TSR).
- Uppfyllnadsnivån för prestationsvillkoret för koncernens rörelseresultat för LTV 2023 bestämdes till 0%.
- Att STV skall ingå i ersättningspaketet för vd och koncernchef från 1 januari 2024 i enlighet med ersättningsriktlinjerna och efter direkt återkoppling från investerare. Börje Ekholm utsågs till Ericssons koncernchef den 16 januari 2017, och sedan dess har hans ersättning utgjorts av grundlön, pension och långsiktig rörlig ersättning. Den nuvarande affärsstrategin fokuserar på en kombination av uppnådda resultat på kort, medel och lång sikt inom mobilnät, fokuserad expansion inom företagsmarknaden samt av att etablera en bestående kulturförändring. På den externa marknaden erbjuds normalt koncernchefer en kombination av långsiktig och kortsiktig rörlig ersättning. Från den 1 januari 2024 kommer den rörliga ersättningen för vd och koncernchef att vara 50% målnivå för kortsiktig rörlig ersättning och 150% målnivå för långsiktig rörlig ersättning, det vill säga sammanlagt 200% av den årliga grundlönen. Detta innebär en ökning av den totala rörliga ersättningen på målnivå från 190% till 200% av den årliga grundlönen jämfört med 2023.
- I syfte att förstärka ansvarstagande i hela organisationen kan alla anställda, som är berättigad till rörlig lön, nekas utbetalning helt eller delvis om de bryter mot Ericssons affäretiska kod. Dessutom utvärderas ledandebefattningshavare enligt en uppsättning fördefinierade integritetskriterier, relaterade till utbildning inom regelefterlevnad, hantering av tredje part, hantering av misstänkta överträdelser och andra faktorer knutna till bolagets program för etik och regelefterlevnad. Underprestation gentemot dessa i förväg definierade kriterier kan minska utbetalningen enligt STV med upp till 100%, medan exceptionell prestation kan berättiga till ett ytterligare incitament på upp till 10% av befattningshavarens årliga grundlön.

Kompensationskommittén och styrelsen utvärderar fortlöpande programmen för långsiktig rörlig ersättning för koncernledningen avseende effektivitet för att Bolaget når sina strategiska mål och hållbara långsiktiga intressen. Dessutom utvärderas de långsiktiga programmens möjligheter att öka koncernledningens långsiktiga fokus och sammanlänka deras intressen med aktieägarnas långsiktiga förväntningar och intressen.

- Efter utvärdering av de pågående LTV-programmen för koncernledningen har Kompensationskommittén och styrelsen kommit till slutsatsen att de pågående LTV-programmen för 2021 och 2022, liksom de avslutade programmen för 2018, 2019 och 2020, gjorde det möjligt för Bolaget att attrahera, behålla och motivera ledande befattningshavare och erbjuda dem konkurrenskraftig ersättning på en global marknad. Även om prestationsvillkoret gällande koncernens rörelseresultat (EBITA) har en ettårig prestationsperiod, har det en treårig intjänandeperiod som är densamma som intjänandeperioden för prestationsvillkoret gällande absolut och relativ total avkastning för aktieinnehavare, vilket ligger i linje med målen för LTV-programmen. Detta betyder att deltagarna inte kan lösa in någon av de tilldelade Prestationsaktierätterna innan den treåriga intjänandeperioden är slut, och att deltagarna är helt exponerade för aktiekursrörelser under treårsperioden.
- LTV-programmen för 2018, 2019, 2020, 2021 och 2022 stödde Bolagets långsiktiga ekonomiska mål. Årsstämman 2023 föreslog därför årsstämman 2023 att godkänna ett LTV-program för koncernledningen med samma struktur som tidigare LTV-program, med mål för att ytterligare stärka Ericssons och koncernledningens engagemang kring långsiktig hållbarhet och ansvarsfulla affärsmetoder.
- Även för LTV 2024 föreslår Kompensationskommittén och styrelsen att kategorin högre chefer ska skall omfattas i syfte att de skall vara del i ett program som ger ersättning i form av aktier. Detta för att ytterligare förstärka kopplingen mellan aktieägare och ledande befattningshavare.

Utöver att uppfylla formella legala och regulatoriska skyldigheter avseende handelsrestriktioner, kan Bolaget från tid till annan, som en försiktighetsåtgärd, välja att tillfälligt begränsa handeln i Ericssons aktie för styrelseledamöter, koncernledning eller Bolaget.

Ersättningar 2023 i korthet

Total ersättning

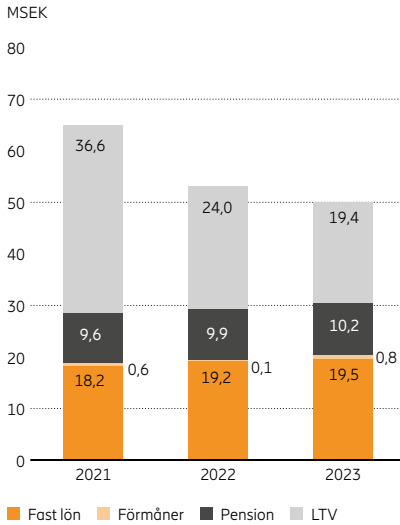
I tabellen nedan sammanfattas hur de ersättningselement som anges i riktlinjerna har använts i relation till vd och koncernchef samt vice verkställande direktör (vvd). I tabellen sammanfattas även information om ersättning så som den godkänns av aktieägarna.

	Syfte och koppling till strategin	Arrangemang i korthet	Implementation under det räkenskapsår som avslutades 31 december 2023
Fast lön	Attrahera och behålla det ledarskap som behövs för att implementera Ericssons affärsstrategi Betala ut en del av den årliga ersättningen på ett förutsägbart sätt	Betala ut en del av den årliga ersättningen på ett förutsägbart sätt. Löner revideras normalt så att de träder i kraft i januari, varvid hänsyn tas till: – Ericssons övergripande affärsresultat – Affärsresultatet för den enhet som medarbetaren leder – Medarbetarens prestation över tid – Externa ekonomiska förhållanden – Befattningens omfattning och komplexitet – Extern marknadsdata – Lön och villkor för andra medarbetare i länder som anses vara relevanta för rollen. Vid fastställandet av fasta löner måste även inverkan på den totala ersättningen beaktas.	Vd och koncernchef: fast årslön på SEK 18 799 636, motsvarande en ökning på 3% sedan 2022. Vvd och chef för affärsområde Networks: fast årslön på SEK 9 280 189, motsvarande en ökning på 7% sedan 2022.
Övriga förmåner	Attrahera och behålla det ledarskap som behövs för att implementera Ericssons affärsstrategi Betala ut en del av den årliga ersättningen på ett förutsägbart sätt	Förmånerna ligger i linje med konkurrenskraftig marknadspraxis i individens anställningsland. Förmånerna uppgår till högst 10% av den årliga fasta lönen för medlemmar av koncernledningen i Sverige. Förmåner till medlemmar av koncernledningen som är på internationella långtidsuppdrag (long-term assignment, "LTA") i ett annat land än det ursprungliga anställningslandet fastställs i linje med Bolagets globala policy för internationell rörlighet. Sådana förmåner kan inkludera, men är inte begränsade till, pendlings- eller flyttkostnader, ökade levnadskostnader, boendekostnader, hemresor, utbildningsbidrag och skatte- samt socialförsäkringsstöd.	Vd och koncernchef: övriga förmåner till ett värde av SEK 828 287. Vvd och chef för affärsområde Networks: övriga förmåner till ett värde av SEK 28 600.
Pension	Erbjuda långsiktig ekonomisk trygghet och planering för pension genom att erbjuda konkurrenskraftiga pensionslösningar som är i linje med lokal marknadspraxis.	Pensionsplanerna följer konkurrenskraftig praxis i individens hemland. Pensionsplanerna för vd och koncernchef samt vice verkställande direktör är avgiftsbestämda planer.	Bolagets pensionsbidrag: – Vd och koncernchef: SEK 10 151 804 – Vvd och chef för affärsområde Networks: SEK 2 728 761
Kortsiktig rörlig ersättning ("STV")	Sätta upp tydliga och relevanta affärs mål för koncernledningen som är i linje med Ericssons strategi och hållbara långsiktiga intresse. Erbjuda en individuell intjäningsmöjlighet länkad till prestation till en flexibel kostnad för Bolaget.	Ersättningen till vd och koncernchef under 2023 innehöll ingen STV-komponent. För vice verkställande direktör ligger målnivån på 50% av den fasta lönen och maximum ligger på 100% av den fasta lönen. Prestationsvillkor, viktningar och målnivåer anges årligen. Föremål för malus och clawback.	Utfall av STV 2023: – Vvd och chef för affärsområde Networks: 0% av den maximala nivån.
Långsiktig rörlig ersättning ("LTV")	Skapa ett gemensamt ägarintresse mellan koncernledningen och aktieägarna. Ersättning baserad på långsiktig prestation i enlighet med Ericssons affärsstrategi. Ge individer långsiktig ersättning för långsiktigt engagemang och värdeskapande i enlighet med aktieinnehavarnas intressen.	Ersättning betalas ut efter godkännande av årsstämman. Ersättningsnivåer bestäms som procentandelar av den fasta lönen. – För vd och koncernchef: 190% av den fasta lönen. – För vice verkställande direktör: 50% av den fasta lönen. Prestationsvillkor, viktningar och målnivåer tas till årsstämman för godkännande. Treårig intjänandeperiod. Föremål för malus och clawback.	LTV 2021 måluppfyllelsenivå på 100%.

Ersättning som tjänats in under 2023

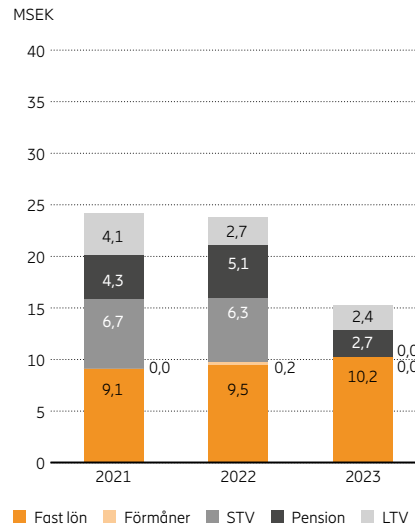
Börje Ekholm

Vd och koncernchef



Fredrik Jejdling

Vice verkställande direktör samt chef för affärsområde Networks



STV

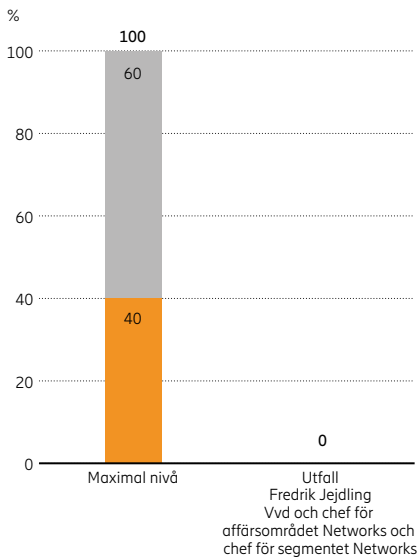
Den information som presenteras för 2023 omfattar räkenskapsåret 2023 och informationen för 2022 och 2021 omfattar räkenskapsåren 2022 respektive 2021.

LTV

Den information som presenteras för 2023 innefattar information om LTV 2021, som löpte ut under 2023. Information som presenteras för 2022 och 2021 innefattar information om LTV 2020 och LTV 2019 som löpte ut under 2022 respektive 2021.

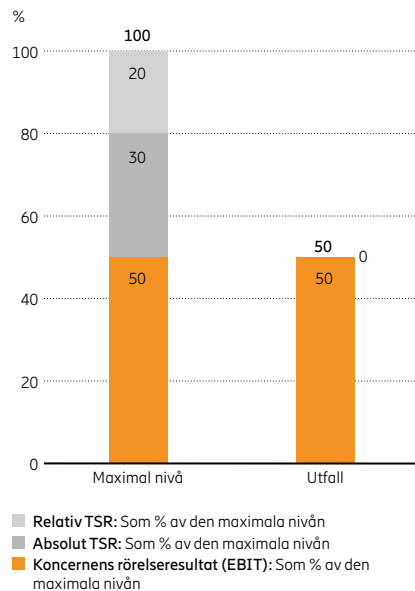
Prestationsutfall under 2023

Utfall STV 2023

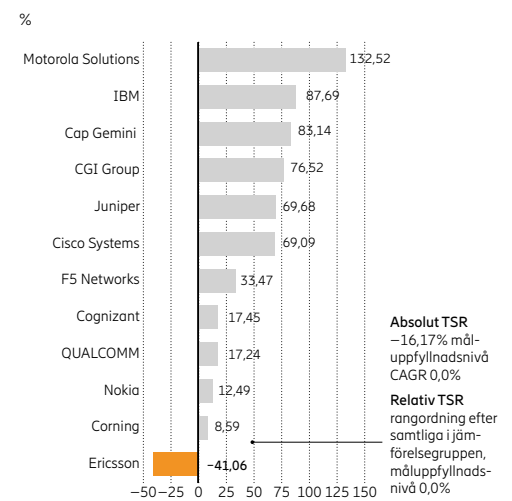


Ekonomisk lönsamhet betyder rörelseresultat minus kapitalkostnader.

Utfall LTV 2021



LTV 2021, TSR-utveckling (2021–2023) jämfört med "peer group"



För att stödja genomförandet av Ericssons affärsstrategi och att koncernens finansiella mål uppnås fokuserar Bolagets program för rörlig ersättning på mål relaterade till ekonomisk lönsamhet, koncernens rörelseresultat (EBITA) och total avkastning till aktieinnehavarna. Den rörliga ersättningen är således utformad för att skapa incitament för att bidra till Ericssons kortsiktiga och långsiktiga strategiska plan och affärs mål.

Total ersättning till vd och koncernchef samt till vice verkställande direktör

I tabellen nedan anges den totala ersättningen i SEK till Ericssons vd och koncernchef samt vice verkställande direktör mellan 2021 och 2023.

Namn och befattning	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Ytterligare överenskommelser ⁴⁾	Pension ⁵⁾	Total ersättning ⁶⁾	Andel fast ersättning ⁷⁾	Andel rörlig ersättning ⁸⁾
		Fast lön (inklusive semesterlön)	Övriga förmåner ¹⁾	Ettårig rörlig ersättning ²⁾	Flerårig rörlig ersättning ³⁾					
Börje Ekholm Vd och koncernchef	2023	19 520 568	828 287	–	19 371 871	–	10 151 804	49 872 530	61%	39%
	2022	19 154 852	135 743	–	24 034 229	–	9 856 121	53 180 945	55%	45%
	2021	18 208 859	555 688	–	36 630 457	–	9 569 049	64 964 053	44%	56%
Fredrik Jejdling Vice verkställande direktör och chef för affärsområde Networks	2023	10 154 237	28 600	–	2 399 101	–	2 728 761	15 310 698	84%	16%
	2022	9 515 305	151 452	6 251 115	2 746 240	–	5 061 846	23 725 958	62%	38%
	2021	9 129 087	14 980	6 671 595	4 092 344	–	4 314 186	24 222 193	56%	44%

¹⁾ Mer information om övriga förmåner finns i tabellen om genomförande av fast ersättning och pension till vd och koncernchef samt till vice verkställande direktör.

²⁾ Beloppen representerar STV som tjänats in under räkenskapsåret och som betalas ut under påföljande år, dvs. för 2023 representerar beloppen STV 2023, för 2022 representerar beloppen STV 2022 och för 2021 representerar beloppen STV 2021.

³⁾ Beloppen representerar LTV för vilka alla prestationsperioder löpte ut under räkenskapsåret. För 2023 representerar beloppen LTV 2021, för 2022 representerar beloppen LTV 2020 och för 2021 representerar beloppen LTV 2019. För LTV 2019, LTV 2020 och LTV 2021 beräknas beloppen baserat på antalet Prestationsaktierätter som kommer att falla ut 2024 multiplicerat med det volymviktade medelvärdet av de fem sista handelsdagarna av varje räkenskapsår.

⁴⁾ Beloppen representerar ytterligare diskretionära överenskommelser som godkänts av Kompensationskommittén eller styrelsen och som ingåtts under räkenskapsåret.

⁵⁾ Beloppen representerar kontant betalning utbetalning istället för pension (för vd och koncernchef) eller pensionspremie (för vice verkställande direktör) som utbetalats under räkenskapsåret.

⁶⁾ Beloppen representerar summan av fast ersättning, rörlig ersättning, ytterligare överenskommelser och pension.

⁷⁾ Beloppen representerar summan av fast ersättning och pension dividerat med total ersättning.

⁸⁾ Beloppen representerar summan av rörlig ersättning och ytterligare överenskommelser dividerat med total ersättning.

Implementering av fast ersättning och pension för vd och koncernchef samt till vice verkställande direktör

I tabellen nedan visas implementering av fast ersättning och pension för vd och koncernchef samt till vice verkställande direktör.

	Fast lön	Övriga förmåner	Pension
Börje Ekholm Vd och koncernchef	Under den årliga granskningen av den totala ersättningen beslutade styrelsen om en löneökning på 3% av den fasta lönen från och med den första 1 januari 2023 för vd och koncernchefen. Ökningen avspeglar vd och koncernchefens prestation fram till och med slutet av 2022. Den fasta lönenivån för 2023 bedöms som lämplig i förhållande till ansvaret att vara vd och koncernchef för en ledande global leverantör av IKT-lösningar, jämfört med ersättningspaketen för befattningen som vd och koncernchef för jämförbara internationella bolag.	Enligt Bolagets svenska förmånspolicy är Börje Ekholm berättigad till en företagsbil eller motsvarande kontanta ersättning och andra förmåner som övriga anställda i Sverige. Eftersom Börje Ekholm är bosatt i USA är han även berättigad till sjukförsäkring i USA och skatterådgivning beträffande sin deklaration.	Börje Ekholm får en kontant utbetalning istället för en avgiftsbaserad pension, eftersom det inte är möjligt att registrera honom i den svenska avgiftsbaserade pensionsplanen (ITP1) på grund av att han är bosatt i USA. Den kontanta utbetalningen behandlas som lön beträffande skatt och sociala avgifter, och görs på ett sätt som är kostnadsneutralt för Ericsson. Enligt hans anställningsavtal ska pensionstillägget innefatta ytterligare premie utöver den fasta årslönen för att ta hänsyn till en antagen uppnådd målnivå för STV.
Fredrik Jejdling Vice verkställande direktör och chef för affärsområde Networks	Lönenivån avspeglar Fredrik Jejdlings ansvar som chef för Ericssons största affärsområde, Networks. Lönenivån bedöms som konkurrenskraftig på den externa marknaden både för andra vice verkställande direktörer hos ledande globala leverantörer av IKT-lösningar, samt för befattningen som vd och koncernchef för mindre bolag.	Enligt Bolagets svenska förmånspolicy är Fredrik Jejdling berättigad till en företagsbil eller motsvarande kontant ersättning och andra förmåner som övriga anställda i Sverige.	I enlighet med Ericssons pensionsriktlinjer deltar Fredrik Jejdling i den avgiftsbestämda planen ITP1. Han är även berättigad till kompletterande pensionspremie på 30% av den del av grundlönen som överstiger taket i ITP1 (30 inkomstbasbelopp).

Rörlig ersättning

Ericsson anser, där det är möjligt att, rörlig ersättning bör uppmuntras som en integrerad del av den totala ersättningen. Syftet är att länka samman prestation och ersättning genom att förena medarbetarnas intressen med Ericssons strategiska affärs mål, hållbara långsiktiga intressen och prestation av den egna enheten.

Alla program för rörlig ersättning har definierade maximala tilldelnings- och intjänandenivåer.

Den kortsiktiga rörliga ersättningen är beroende av en kombination av Bolagets resultat på koncernnivå och den medarbetarens enhets resultat, medan den långsiktiga rörliga ersättningen är beroende av Ericssons resultat på koncernnivå.

Kortsiktig rörlig ersättning ("STV")

Årlig kortsiktig rörlig ersättning betalas genom kontantbaserade program som bara beror på finansiella resultatmål. De konkreta verksamhetsmålen beräknas utifrån den årliga affärsplanen som godkänts av styrelsen och som i sin tur bygger på Bolagets långsiktiga strategi. Ericsson strävar efter branschledande rörelsemarginaler och avkastning på investeringar samt en god kassagenerering, och därför är utgångspunkten att ha ett mål för ekonomisk lönsamhet som är ett mått på operativ lönsamhet efter avdrag för kapitalkostnader.

Målen för ekonomisk lönsamhet definieras för koncernledningen:

- På koncernnivå för chefer för koncernfunktioner
- Som kombination av koncernnivå och affärsområdesnivå för affärsområdeschefer

I tabellerna nedan beskrivs utfallet för STV 2023 för vice verkställande direktör, vilket bestäms genom att man utvärderar prestationen gentemot tillämpliga finansiella mått.

Vice verkställande direktör och chef för affärsområde Networks – Fredrik Jejdling (STV 2023)

Prestationsmått	Viktning	Tröskelnivå (i % av mål)	Målnivå	Maxnivå (i % av mål)	Utfall (% av mål)
		SEK utfall vid tröskelprestation	SEK utfall vid målpå prestation	SEK utfall vid maxprestation	SEK utfall för faktisk prestation
Koncernens ekonomiska lönsamhet ¹⁾	40%	47%	100%	140%	0%
		0	1 856 038	3 712 076	0
Ekonomisk lönsamhet affärsområde Networks ¹⁾	60%	77%	100%	115%	0%
		0	2 784 057	5 568 113	0
Totalt		0	4 640 095	9 280 189	0

¹⁾ Ekonomisk lönsamhet betyder rörelseresultat minus kapitalkostnader.

Långsiktig rörlig ersättning ("LTV")

De nuvarande LTV-programmen har utformats för att uppmuntra långvarigt engagemang och värdeskapande i linje med Ericssons långsiktiga strategiska mål och aktieägarnas intressen. De utgör en del av ett totalt ersättningspaket och sträcker sig normalt över minst tre år. Eftersom detta är program för rörlig ersättning är det inte möjligt att förutsäga utfallet när programmen påbörjas. Ersättningen beror på långsiktigt personligt engagemang, Bolagets resultat, Ericsson-aktiens kurs och Bolagets resultat enligt relevanta mått gällande miljö, sociala faktorer och bolagsstyrning.

De LTV-program som lanserats på Ericsson består av aktiebaserad ersättning för medlemmar i koncernledningen och högre chefer. Målsättningen för LTV-programmen är att attrahera, behålla och motivera koncernledningen och högre chefer på en konkurrensutsatt marknad genom prestationsbaserade och aktierelaterade incitament, samt att uppmuntra uppbyggnaden av ett betydande aktieinnehav, för att skapa ett gemensamt ägarintresse mellan koncernledningen och aktieägarna. Tilldelning under LTV 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 och 2023 sker vederlagsfritt och berättigad, under förutsättning att vissa prestationsmål nås, deltagarna att vederlagsfritt erhålla ett antal aktier efter att en treårig intjänandeperiod löpt ut för varje program. Tilldelning av aktier i enlighet med Prestationsaktierätterna sker efter att utmanande prestationsvillkor uppnåtts, vilka definieras för varje

- Som kombination av koncernnivå och marknadsområdesnivå för marknadsområdeschefer.

I syfte att förstärka ansvarstagande i hela organisationen kan alla anställda, som är berättigad till rörlig lön, nekas utbetalning helt eller delvis om de bryter mot Ericssons affärssetiska kod. Dessutom utvärderas ledande befattningshavare enligt en uppsättning fördefinierade integritetskriterier, relaterade till utbildning inom regelefterlevnad, hantering av tredje part, hantering av misstänkta överträdelser och andra faktorer knutna till bolagets program för etik och regelefterlevnad. Underprestation gentemot dessa i förväg definierade kriterier kan minska utbetalningen enligt STV med upp till 100%, medan exceptionell prestation kan berättiga till ett ytterligare incitament på upp till 10% av befattningshavarens årliga grundlön.

Ersättningen till vd och koncernchef under 2023 innehöll ingen STV-komponent. Kompensationskommittén beslutar om och godkänner alla mål som anges för koncernledningens övriga medlemmar. Dessa mål bryts ned till enhetsrelaterade mål i hela koncernen, där detta är tillämpligt. Kompensationskommittén övervakar att målnivåerna för koncernen, affärsområdena och marknadsområdena är ändamålsenliga och rättvisa under hela prestationsåret och har befogenhet att revidera dem om de inte längre skulle vara relevanta, eller om de inte längre bidrar till ökat värde för aktieägarna. Viktningen för 2023 för vice verkställande direktören är 40% ekonomiskt lönsamhetsmål för koncernen och 60% ekonomiskt lönsamhetsmål för affärsområdet Networks.

års program när det lanseras. Vilken del av Prestationsaktierätterna för LTV som eventuellt kommer att falla ut bestäms i slutet av relevant prestationsperiod baserat på om de fördefinierade kriterierna för årets LTV-program uppfyllts, där prestationsperioden är ett till tre år. Det krävs i allmänhet att deltagarna fortsätter att vara anställda under tre år från det datum då tilldelning av Prestationsaktierätterna skedde för att vara kvalificerade att få ta del av utfallet. Under förutsättning att prestationsvillkoren har uppfyllts under prestationsperioden, och att deltagaren har fortsatt vara anställd (förutom under exceptionella omständigheter) under intjänandeperioden, tilldelas aktier så snart som möjligt efter att intjänandeperioden löpt ut. Vid beslut om den slutliga utnyttjandenivån för Prestationsaktierätterna, tar styrelsen hänsyn till om utnyttjandenivån är rimlig i förhållande till Bolagets finansiella resultat och ställning, villkoren på aktiemarknaden och andra omständigheter. Annars förbehåller sig styrelsen rätten att minska tilldelningen till en lägre nivå som bedöms lämplig.

Styrelsen kan när som helst fram till sista dagen av intjänandeperioden minska (inklusive nollställa) det antal aktier som Prestationsaktierätterna berättigar till, i den omfattning som anses lämplig med hänsyn till:

- Bolagets finansiella resultat och ställning,
- Villkoren på aktiemarknaden och/eller
- Övriga omständigheter och skäl som styrelsen finner relevanta.

Dessutom kan företaget, i syfte att förstärka ansvarstagande i hela organisationen och att stödja etik och regelefterlevnad i alla delar av verksamheten, ensidigt besluta om att hålla inne hela eller delar av tilldelningen för en deltagare som avser det år då det år då deltagaren har brutit mot Ericssons affärsetiska kod. Bolaget har även rätt att ensidigt besluta att kräva återbetalning, helt eller delvis, av tilldelning som avser år då en deltagare brutit mot Ericssons affärsetiska kod.

Detaljer angående vart och ett av de pågående programmen för långsiktig rörlig ersättning på Ericsson, inklusive programmen för övriga anställda, beskrivs i noterna till koncernens bokslut – not G3,

”Aktierelaterade ersättningar”, på sidorna 75–80 i den Finansiella rapporten.

Programmet för långsiktig rörlig ersättning 2023 (LTV 2023)

LTV 2023 godkändes på årsstämman 2023 och omfattar alla medlemmar i koncernledningen, sammanlagt 16 medlemmar i koncernledningen 2023, inklusive vd och koncernchef. Deltagarna tilldelades Prestationsaktierätter 18 maj 2023. De Prestationsaktierätter som tilldelats vd och koncernchef samt vice verkställande direktör sammanfattas i tabellen nedan.

Tilldelningsinformation, programmet för långsiktig rörlig ersättning 2023 (LTV 2023)

Deltagare	Tilldelningsvärde ¹⁾	Tilldelningsvärde som procentandel av årlig grundlön ²⁾	Antal tilldelade prestationsaktierätter ³⁾	Andel av tilldelningen för vilken prestationsvillkor gäller ⁴⁾	Högsta antal prestationsaktierätter som kan tilldelas ⁵⁾
Börje Ekholm	35 719 309	190%	596 216	100%	1 192 432
Fredrik Jeldling	4 640 094	50%	77 451	100%	154 902

¹⁾ Beloppet representerar grundbelopp i SEK.

²⁾ Siffrorna representerar grundbelopp som procentandel av årlig grundlön på tilldelningsdatum.

³⁾ Beräknat som respektive tilldelningsvärde dividerat med volymviktad genomsnittskurs för Ericssons B-aktier på Nasdaq Stockholm under de fem handelsdagar som följde närmast efter publiceringen av Bolagets kvartalsrapport för fjärde kvartalet 2022.

⁴⁾ Alla Prestationsaktierätter är föremål för utmanande prestationsvillkor. Dessa mäts på definierade prestationsperioder som sträcker sig över ett till tre år. Prestationsvillkor för LTV 2023 är: (1) mål för koncernens rörelseresultat (viktat till 45%) som mäts över perioden 1 januari 2023 till 31 december 2023, (2) absolut TSR-utveckling (vikt 25%) i intervallet 6%–14% årlig tillväxttakt, (3) relativt TSR-resultat (vikt 20%) för Ericssons B-aktie, rankad 6-2 mot 11 jämförbara bolag, mätt över perioden 1 januari 2023 till 31 december 2023, (4) minskade CO₂-utsläpp (vikt 5%) i Bolagets egna anläggningar samt (5) ökad andel kvinnor i ledande befattning (vikt 5%) i Bolaget. Prestationsvillkor för LTV 2023 samt detaljer om hur prestationsvillkoren kommer att beräknas och mätas finns i protokollet från årsstämman 2023 under punkt 16.

⁵⁾ Det maximala antal aktier som kan tilldelas kommer att resultera i en utspädning på ungefär 0,1% av det totala antalet utestående aktier. Effekten på nyckeltal är marginell.

Prestationsutfallet för LTV 2021 och målet för koncernens rörelseresultat för LTV 2023

LTV 2021 och LTV 2023 hade mål med prestationsperioder som gick ut 31 december 2023, som sammanfattas i tabellerna nedan. LTV 2021 kommer att löpa ut under 2024 eftersom alla prestationsperioder under programmet nu har löpt ut. LTV 2023 kommer inte att löpa ut förrän 2026, men prestationsperioden för det årliga målet för koncernens rörelseresultat (EBITA) samt för minskning av CO₂ för LTV 2023 löpte ut 31 december 2023.

Prestationsvillkor för LTV 2023

Program	Mål	Villkor	Vikt	Prestationsperiod	Möjligt utfall (linjär fördelning)	Utfall	Måluppfyllnadsnivå ¹⁾
LTV 2023	Koncernens rörelseresultat (EBITA) 2023	Intervall (miljarder SEK) 26,4–40,4	45%	1 jan 2023–31 dec 2023	0%–200% SEK 21,4 miljarder ²⁾		0%
LTV 2023	Absolut TSR	Intervall 6%–14%	25%	1 jan 2023–31 dec 2025	0%–200%	–	–
LTV 2023	Relativ TSR	Ericssons ranking 6–2	20%	1 jan 2023–31 dec 2025	0%–200%	–	–
LTV 2023	Minskning av CO ₂ e 2023	kiloton CO ₂ e 142–121	1,66%	1 jan 2023–31 dec 2023	0%–200%	121,9 kton CO ₂	193,72%
	Minskning av CO ₂ e 2024	kiloton CO ₂ e 132–113	1,66%	1 jan 2024–31 dec 2024	0%–200%	–	–
	Minskning av CO ₂ e 2025	kiloton CO ₂ e 122–104	1,68%	1 jan 2025–31 dec 2025	0%–200%	–	–
LTV 2023	Kvinnliga chefer	Procentandel kvinnliga chefer Intervall 23%–25%	5%	1 jan 2023–31 dec 2025	0%–200%	–	–
Totalt			100%		0%–200%		

¹⁾ Styrelsen beslutade att måluppfyllelsenivån för prestationsvillkoret för koncernens rörelseresultat 2023 var 0% för den del av prestationsaktierätterna som är baserade på koncernens rörelseresultat 2023. Måluppfyllelsenivån för prestationsvillkoret minskning av 2023 CO₂ fastställdes till 193,72%. Ytterligare information gällande det intjänade antalet Prestationsaktierätter för var och en av vd och koncernchef samt vice verkställande direktör finns i tabellen Långsiktig rörlig ersättning (LTV) till vd och koncernchef samt till vice verkställande direktör. Prestationsaktierätterna faller ut i slutet av intjänandeperioden 2026.

²⁾ Exklusive omstrukturingskostnader och andra poster som inte ingår i prestationsvillkoret.

Prestationsvillkor för LTV 2021

Program	Mål ¹⁾	Villkor	Vikt	Prestationsperiod	Möjligt utfall (linjär fördelning)	Utfall	Måluppfyllnadsnivå ²⁾
LTV 2021	Koncernens rörelseresultat (EBIT) 2021	Intervall (miljarder SEK) 15,0–24,0	50%	1 jan 2021–31 dec 2021	0%–200%	SEK 27,4 miljarder	200,00% ¹⁾
LTV 2021	Absolut TSR	Intervall 6%–14%	30%	1 jan 2021–31 dec 2023	0%–200%	–16,17%	0% ²⁾
LTV 2021	Relativ TSR	Ericssons ranking 6–2	20%	1 jan 2021–31 dec 2023	0%–200%	Rangordning efter samtliga i jämförelsegruppen	0% ²⁾
Totalt			100%		0%–200%		100%

¹⁾ Som meddelades i årsredovisningen för 2021 beslutade styrelsen att måluppfyllelsenivån för prestationsvillkoret för koncernens rörelseresultat 2021 var 200% för den del av Prestationsaktierätterna som tilldelas baserat på utfallet av koncernens rörelseresultat 2021.

²⁾ Styrelsen beslutade att måluppfyllnadsnivån för prestationsvillkoren absolut TSR och relativ TSR uppgick till 0% respektive 0% baserat på de uppnådda resultaten om –16,17% absolut TSR och rangordning 12 för relativ TSR, vilket resulterade i en övergripande måluppfyllnadsnivå om 100% för LTV 2021. Prestationsaktierätterna faller ut i slutet av intjänandeperioden 2024. Ytterligare information gällande det intjänade antalet Prestationsaktierätter för var och en av vd och koncernchef samt vice verkställande direktör finns i tabellen Långsiktig rörlig ersättning (LTV) till vd och koncernchef samt till vice verkställande direktör.

Långsiktig rörlig ersättning (LTV) till vd och koncernchef samt vice verkställande direktör

I tabellen nedan visas relevant information om LTV 2019, 2020, 2021, 2022 och 2023 för vd och koncernchef samt vice verkställande direktör.

Långsiktig rörlig ersättning (LTV) till vd och koncernchef samt till vice verkställande direktör

Huvudsakliga villkor för aktiebaserade planer									Information gällande rapporterat räkenskapsår					
Namn och befattning	Program	Mål (vikt) ¹⁾	Tilldelningsdatum ²⁾	Prestationsperiod ³⁾	Prestationsperiodens slutdatum ⁴⁾	Intjänandeperiodens slutdatum ⁵⁾	Tilldelade Prestationsaktierätter (värde i SEK) ⁶⁾	Högsta antal Prestationsaktierätter som kan tilldelas (värde i SEK) ⁷⁾	Ingående saldo (värde i SEK) ⁸⁾	Prestationsaktierätter som tjänats in under året (värde i SEK) ⁹⁾	Prestationsaktierätter som fortfarande omfattas av prestationsvillkor (värde i SEK) ¹⁰⁾	Prestationsaktierätter som förverkats och betalats ut i aktier under året (värde i SEK) ¹¹⁾	Saldo vid årets slut, Prestationsaktierätter som tjänats in men inte förverkats (värde i SEK) ¹²⁾	
Börje Ekholm Vd och koncernchef	LTV 2023	Koncernens rörelseresultat (EBITA) (45%)	18 maj 2023	1 år	31 dec 2023	18 maj 2026	268 297 (16 073 673)	536 594 (32 147 346)		0 (0)			0 (0)	
		TSR-prestationsvillkor (45%)	18 maj 2023	3 år	31 dec 2025	18 maj 2026	268 297 (16 073 673)	536 594 (32 147 346)			536 594 (33 714 201)			
		ESG-mål (10%)	18 maj 2023	3 år	31 dec 2025	18 maj 2026	59 622 (3 571 954)	119 244 (7 143 908)		19 172 (1 204 577)	99 450 (6 248 444)		19 172 (1 204 577)	
	LTV 2022	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (45%)	18 maj 2022	1 år	31 dec 2022	18 maj 2025	137 994 (15 605 741)	275 988 (31 211 483)	224 599 (13 853 266)					224 599 (14 111 555)
		TSR-prestationsvillkor (45%)	18 maj 2022	3 år	31 dec 2024	18 maj 2025	137 991 (15 605 402)	275 982 (31 210 804)			275 982 (17 339 949)			
		ESG-mål (10%)	18 maj 2022	3 år	31 dec 2024	18 maj 2025	30 664 (3 467 792)	61 328 (6 935 584)			61 328 (3 853 238)			
	LTV 2021	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (50%)	3 maj 2021	1 år	31 dec 2021	3 maj 2024	154 161 (16 834 381)	308 322 (33 668 762)	308 322 (19 017 301)					308 322 (19 371 871)
		TSR-prestationsvillkor (50%)	3 maj 2021	3 år	31 dec 2023	3 maj 2024	154 162 (16 834 490)	308 324 (33 668 981)						
	LTV 2020 ¹³⁾	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (50%)	1 april 2020	1 år	31 dec 2020	1 april 2023	194 830 (15 188 947)	389 660 (30 377 894)	389 660 (24 034 229)					389 660 (24 482 338)
		TSR-prestationsvillkor (50%)	1 april 2020	3 år	31 dec 2022	1 april 2023	194 830 (15 188 947)	389 660 (30 377 894)						
	LTV 2019 ¹³⁾	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (50%)	18 maj 2019	1 år	31 dec 2019	18 maj 2022	146 087 (13 808 143)	292 174 (27 616 286)	292 174 (18 021 292)					292 174 (18 357 292)
		TSR-prestationsvillkor (50%)	18 maj 2019	3 år	31 dec 2021	18 maj 2022	146 087 (13 808 143)	292 174 (27 616 286)	76 974 (4 747 756)					76 974 (4 836 276)
	Totalt									1 291 729 (79 673 845)	19 172 (1 204 577)	973 354 (61 155 832)		1 310 901 (82 363 910)

¹⁾ TSR-prestationsvillkor innefattar både absoluta och relativa prestationsvillkor för respektive program.

²⁾ Tilldelningsdatum representerar det datum då den ursprungliga tilldelningen gjordes.

³⁾ Prestationsperiod representerar den period över vilken prestationsvillkoren mäts.

⁴⁾ Prestationsperiodens slutdatum representerar det datum då prestationsperioden avslutas.

⁵⁾ Intjänandeperiodens slutdatum representerar det datum då eventuella Prestationsaktierätter faller ut och berättigar deltagarna att få aktier.

⁶⁾ Siffrorna representerar det ursprungliga antalet Prestationsaktierätter som tilldelades på tilldelningsdatum. Värdet i SEK representerar motsvarande värde på tilldelningsdatum.

⁷⁾ Siffrorna representerar det maximala antal Prestationsaktierätter som kan tjänas in för varje prestationsvillkor. Värdet i SEK representerar motsvarande värde på tilldelningsdatum.

⁸⁾ Siffrorna representerar saldot vid början av året, vilket innefattar prestationsaktierätter som tjänats in under tidigare år som ännu inte fallit ut. Värdet i SEK beräknas som antalet intjänade prestationsaktierätter multiplicerat med volymviktad genomsnittlig aktiekurs för de sista fem handelsdagarna under föregående räkenskapsår.

⁹⁾ Siffrorna representerar det antal prestationsaktierätter som tjänats in och som hade en prestationsperiod som löpte ut under räkenskapsåret. Värdet i SEK beräknas som antalet Prestationsaktierätter som tjänats in multiplicerat med volymviktad genomsnittlig aktiekurs för de sista fem handelsdagarna under räkenskapsåret.

¹⁰⁾ Siffrorna representerar det maximala antal utestående Prestationsaktierätter som fortfarande är föremål för en pågående prestationsperiod. Värdet i SEK beräknas som antalet utestående Prestationsaktierätter som fortfarande omfattas av en prestationsperiod multiplicerat med volymviktad genomsnittlig aktiekurs för de sista fem handelsdagarna under räkenskapsåret.

¹¹⁾ Siffrorna representerar det antal Prestationsaktierätter som hade en intjänandeperiod som löpte ut under räkenskapsåret och som berättigade deltagaren att erhålla aktier vederlagsfritt. Värdet i SEK representerar det verkliga värdet för aktier som tilldelas deltagaren vid intjänandeperiodens slut.

¹²⁾ Siffrorna representerar saldot vid slutet av året, vilket innefattar prestationsaktierätter som tjänats in under räkenskapsåret samt tidigare prestationsaktierätter som tjänats in men som inte förverkats. Värdet i SEK beräknas som antalet Prestationsaktierätter som tjänats in multiplicerat med volymviktad genomsnittlig aktiekurs för de sista fem handelsdagarna under räkenskapsåret.

¹³⁾ Styrelsen har godkänt tilldelning för LTV 2019 och 2020 (som gick ut 2022 respektive 2023). Planerat tilldelningsdatum är under första kvartalet 2024.

Långsiktig rörlig ersättning (LTV) till vd och koncernchef samt till vice verkställande direktör, forts.

Huvudsakliga villkor för aktiebaserade planer									Information gällande rapporterat räkenskapsår					
Namn och befattning	Program	Mål (vikt) ¹⁾	Tilldelningsdatum ²⁾	Prestationsperiod ³⁾	Prestationsperiodens slutdatum ⁴⁾	Intjänandeperiodens slutdatum ⁵⁾	Tilldelade Prestationsaktier (värde i SEK) ⁶⁾	Högsta antal Prestationsaktier som kan tilldelas (värde i SEK) ⁷⁾	Ingående saldo (värde i SEK) ⁸⁾	Prestationsaktier som tjänats in under året (värde i SEK) ⁹⁾	Prestationsaktier som fortfarande omfattas av prestationsvillkor (värde i SEK) ¹⁰⁾	Prestationsaktier som förverkats och betalats ut i aktier under året (värde i SEK) ¹¹⁾	Saldo vid årets slut, Prestationsaktier som inte förverkats (värde i SEK) ¹²⁾	
Fredrik Jeydling Vice verkställande direktör och chef för affärsområde Networks	LTV 2023	Koncernens rörelseresultat (EBITA) (45%)	18 maj 2023	1 år	31 dec 2023	18 maj 2026	34 852 (2 087 983)	69 704 (4 175 966)		0 (0)			0 (0)	
		TSR-prestationsvillkor (45%)	18 maj 2023	3 år	31 dec 2025	18 maj 2026	34 853 (2 088 043)	69 706 (4 176 086)			69 706 (4 379 628)			
		ESG-mål (10%)	18 maj 2023	3 år	31 dec 2025	18 maj 2026	7 746 (464 062)	15 492 (928 125)		2 491 (156 510)	12 920 (811 764)		2 491 (156 510)	
	LTV 2022	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (45%)	18 maj 2022	1 år	31 dec 2022	18 maj 2025	17 257 (1 951 594)	34 514 (3 903 188)	28 087 (1 732 406)					28 087 (1 764 706)
		TSR-prestationsvillkor (45%)	18 maj 2022	3 år	31 dec 2024	18 maj 2025	17 255 (1 951 368)	34 510 (3 902 736)			34 510 (2 168 263)			
		ESG-mål (10%)	18 maj 2022	3 år	31 dec 2024	18 maj 2025	3 834 (433 587)	7 668 (867 174)			7 668 (481 780)			
	LTV 2021	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (50%)	3 maj 2021	1 år	31 dec 2023	3 maj 2024	19 092 (2 084 846)	38 184 (4 169 693)	38 184 (2 355 189)					38 184 (2 399 101)
		TSR-prestationsvillkor (50%)	3 maj 2021	3 år	31 dec 2023	3 maj 2024	19 092 (2 084 846)	38 184 (4 169 693)						
	LTV 2020 ¹³⁾	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (50%)	1 april 2020	1 år	31 dec 2020	1 april 2023	22 262 (1 735 546)	44 524 (3 471 091)	44 524 (2 746 240)					44 524 (2 797 443)
		TSR-prestationsvillkor (50%)	1 april 2020	3 år	31 dec 2022	1 april 2023	22 263 (1 735 623)	44 526 (3 471 247)						
	LTV 2019 ¹³⁾	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (50%)	18 maj 2019	1 år	31 dec 2019	18 maj 2022	16 321 (1 542 661)	32 642 (3 085 322)	32 642 (2 013 359)					32 642 (2 050 897)
		TSR-prestationsvillkor (50%)	18 maj 2019	3 år	31 dec 2021	18 maj 2022	16 322 (1 542 755)	32 644 (3 085 511)	8 600 (530 448)					8 600 (540 338)
	Totalt									152 037 (9 377 642)	2 491 (156 510)	124 804 (7 841 435)		154 528 (9 708 994)

¹⁾ TSR-prestationsvillkor innefattar både absoluta och relativa prestationsvillkor för respektive program.

²⁾ Tilldelningsdatum representerar det datum då den ursprungliga tilldelningen gjordes.

³⁾ Prestationsperiod representerar den period över vilken prestationsvillkoren mäts.

⁴⁾ Prestationsperiodens slutdatum representerar det datum då prestationsperioden avslutas.

⁵⁾ Intjänandeperiodens slutdatum representerar det datum då eventuella Prestationsaktier faller ut och berättigar deltagarna att få aktier.

⁶⁾ Siffrorna representerar det ursprungliga antalet Prestationsaktier som tilldelades på tilldelningsdatum. Värdet i SEK representerar motsvarande värde på tilldelningsdatum.

⁷⁾ Siffrorna representerar det maximala antal Prestationsaktier som kan tjänas in för varje prestationsvillkor. Värdet i SEK representerar motsvarande värde på tilldelningsdatum.

⁸⁾ Siffrorna representerar saldot vid början av året, vilket innefattar prestationsaktier som tjänats in under tidigare år som ännu inte fallit ut. Värdet i SEK beräknas som antalet intjänade prestationsaktier multiplicerat med volymviktad genomsnittlig aktiekurs för de sista fem handelsdagarna under föregående räkenskapsår.

⁹⁾ Siffrorna representerar det antal prestationsaktier som tjänats in och som hade en prestationsperiod som löpte ut under räkenskapsåret. Värdet i SEK beräknas som antalet Prestationsaktier som tjänats in multiplicerat med volymviktad genomsnittlig aktiekurs för de sista fem handelsdagarna under räkenskapsåret.

¹⁰⁾ Siffrorna representerar det maximala antal utestående Prestationsaktier som fortfarande är föremål för en pågående prestationsperiod. Värdet i SEK beräknas som antalet utestående Prestationsaktier som fortfarande omfattas av en prestationsperiod multiplicerat med volymviktad genomsnittlig aktiekurs för de sista fem handelsdagarna under räkenskapsåret.

¹¹⁾ Siffrorna representerar det antal Prestationsaktier som hade en intjänandeperiod som löpte ut under räkenskapsåret och som berättigade deltagaren att erhålla aktier vederlagsfritt. Värdet i SEK representerar det verkliga värdet för aktier som tilldelas deltagaren vid intjänandeperiodens slut.

¹²⁾ Siffrorna representerar saldot vid slutet av året, vilket innefattar prestationsaktier som tjänats in under räkenskapsåret samt tidigare prestationsaktier som tjänats in men som inte förverkats.

Värdet i SEK beräknas som antalet Prestationsaktier som tjänats in multiplicerat med volymviktad genomsnittlig aktiekurs för de sista fem handelsdagarna under räkenskapsåret.

¹³⁾ Styrelsen har godkänt tilldelning för LTV 2019 och 2020 (som gick ut 2022 respektive 2023). Planerat tilldelningsdatum är under första kvartalet 2024.

Information om riktlinjer för koncernledningens aktieinnehav

Styrelsen har antagit följande riktlinjer för aktieinnehav som ska gälla för nuvarande och framtida medlemmar av koncernledningen från den 1 januari 2019 för att uppmuntra ledningen att bygga upp och behålla ett aktieinnehav för att skapa ett gemensamt ägarintresse mellan Bolagets aktieägare och medlemmarna i koncernledningen:

- Vd och koncernchef ska bygga och behålla ett aktieinnehav som motsvarar minst 200% av den årliga fasta lönen
- Övriga medlemmar av koncernledningen ska bygga upp och behålla ett aktieinnehav som motsvarar minst 75% av deras respektive årliga fasta lön.

De nuvarande medlemmarna i koncernledningen ska ha möjlighet att bygga upp detta innehav över en period av fem år från och med 1 januari 2019. I det fall nya medlemmar av koncernledningen utses, förväntas de uppfylla kravet på aktieinnehav på årsdagen fem år efter att de tilldelas sina första prestationsaktierätter under LTV-programmen. För nuvarande medlemmar av koncernledningen förlängs datumet för kravet med ett år som en del av de självpåtagna handels begränsningar i Ericsson aktien för koncernledningen samt på grund av Bolagets beslut att under samtliga år leverera LTV 2017–2020 som netto. Styrelsen beaktar följande beträffande uppfyllelse av kravet på aktieinnehav:

- Innehav av Ericssons B-aktier som innehas eller förvärvas av koncernledningsmedlemmen
- Optioner som tilldelats men inte gått till inlösen (värdet beräknas efter skatt och efter kostnader för utövandet)
- Aktierätter som innehas av medlemmen i koncernledningen, där prestationsvillkor och/eller villkor anställning har uppnåtts, men som måste innehas under en viss tidsperiod (värdet beräknas efter skatt).

Aktier, syntetiska aktier eller optionsrätter som är föremål för prestationsvillkor och fortsatt anställning, men som inte är intjänade, ska inte medräknas enligt riktlinjerna för aktieinnehav.

Kompensationskommittén ska övervaka efterlevnaden av riktlinjerna om aktieinnehav och regelbundet rapportera till styrelsen samt informera medlemmarna av koncernledningen om i vilken utsträckning riktlinjerna för aktieinnehav har efterlevts.

Innehavet för respektive medlem av koncernledningen redovisas på sidan 20–24 i Bolagsstyrningsrapporten.

Avvikelser från antagna ersättningsriktlinjer för ledande befattningshavare

De riktlinjer som beslutades av årsstämman i mars 2020, och som gällde till 28 mars 2023, föreskrev en minimiviktning på 40% på koncernnivå för mål för kortsiktig rörlig ersättning ("STV"). Vid årsstämman 2023 kompletterades riktlinjerna, och de förväntas gälla till årsstämman 2027.

Ett av syftena med de riktlinjer för ersättning som beslutades av årsstämman 2023 var att klargöra vilket mandat styrelsen och Kompensationskommittén hade att definiera meningsfulla STV-mål som var länkade till Ericssons affärsplan. Detta för att göra det möjligt att STV-målen definieras och viktas på olika sätt för olika delar av verksamheten beroende på den fas i verksamhetens livscykel de befinner sig i enligt vad som krävs utifrån affärsstrategin. Därför har detaljerade krav på obligatorisk viktning och definition av STV-mål tagits bort.

I linje med syftet för de nya riktlinjerna och på rekommendation från Kompensationskommittén beslutade styrelsen 8 februari 2023 att STV-målen för 2023 på koncernnivå skulle viktas med 20% för koncernledningsmedlemmen George Mulhern. Detta var en avvikelse från de då gällande riktlinjerna under perioden från 1 januari 2023 till 28 mars 2023. Motiveringen till beslutet att avvika från riktlinjerna var att ge högre prioritet till enhetens mål, och att driva tillväxt beträffande försäljning och vinst, vilket var lämpligt för Cradlepoints aktuella affärlivscykel. Det har inte skett någon avvikelse från de processer för beslutsfattande som beskrivs i riktlinjerna.

Jämförande information om ändringar i ersättningen och Bolagets resultat

Jämförelsetabell över förändringen i ersättning och Bolagets resultat över de tre senaste redovisade räkenskapsåren

Ersättning till vd och koncernchef samt till vice verkställande direktör	Börje Ekholm Vd och koncernchef	Fredrik Jejdling Vice verkställande direktör och chef för affärsområde Networks	Genomsnittlig ersättning till anställda omräknat till heltidsekvivalenter ³⁾	Ericssons resultat		
				Koncernens rörelseresultat (EBIT) SEK miljoner	Koncernens netto- omsättning SEK miljoner	Aktiekurs per 31 december för räkenskapsåret
2023 (% förändring)						
Fast ersättning ¹⁾	20 348 855 (5%)	10 182 837 (5%)	1 016 295 (5%)	-20 326 (-175,23%)	263 351 (-3,02%)	63,11 (3,63%)
Rörlig ersättning ²⁾	–	6 251 115 (-6%)	176 279 (-24%)			
2022 (% förändring)						
Fast ersättning ¹⁾	19 290 595 (3%)	9 666 757 (6%)	966 031 (8,5%)	27 020 (10%)	271 546 (17%)	60,9 (-38,97%)
Rörlig ersättning ²⁾	–	6 671 595 (-54%)	230 928 (-22%)			
2021 (% förändring)						
Fast ersättning ¹⁾	18 764 547 (1%)	9 144 067 (15%)	889 538 (13%)	31 780 (14%)	232 314 (-0,03%)	99,79 (2,20%)
Rörlig ersättning ²⁾	88 782 271 (22%)	14 626 469 (122%)	295 193 (-1%)			
Kommentarer	LTV 2018 löpte ut och aktier överfördes i maj 2021. LTV 2019 och 2020 löpte ut under 2022 och 2023 men leverans av aktierna är uppskjuten.	LTV 2018 löpte ut och aktier överfördes i maj 2021. LTV 2019 och 2020 löpte ut under 2022 och 2023 men leverans av aktierna är uppskjuten.	Under 2021 ägde den försenade lönerevisionen för 2020 rum med bolagssponsrad retroaktiv effekt, vilket ökat ersättningen till övriga anställda. En majoritet av de anställda har inte rörlig ersättning.			

¹⁾ Fast ersättning innefattar fast lön och andra förmåner.

²⁾ Rörlig ersättning för vd och koncernchef samt till vice verkställande direktör innefattar tillämpliga STV och LTV. För Bolagets anställda innefattar den rörliga ersättningen kortsiktig och långsiktig rörlig ersättning. För jämförelsens skull representerar rörlig ersättning faktiskt betalad ersättning under räkenskapsåret. Detta beror på att prestationsutvärderingar och program för långsiktig rörlig ersättning för övriga anställda med prestationsperioder som löpt ut under räkenskapsåret 2023 ännu inte slutförts.

³⁾ Anställda på Telefonaktiebolaget LM Ericsson, exklusive vd och koncernchef samt övriga medlemmar i koncernledningen som är anställda inom Bolaget.

Styrelsen

Stockholm 5 mars 2024

Telefonaktiebolaget LM Ericsson (publ)

Org. nr. 556016-0680

